

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SALIÊNCIA DOS PAPÉIS E SATISFAÇÃO COM OS PAPÉIS DE VIDA: A SUA
RELAÇÃO E COMPARAÇÃO ENTRE SEXOS**

Carolina dos Santos Martins

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos do Trabalho e das Organizações

2015

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SALIÊNCIA DOS PAPÉIS E SATISFAÇÃO COM OS PAPÉIS DE VIDA: A SUA
RELAÇÃO E COMPARAÇÃO ENTRE SEXOS**

Carolina dos Santos Martins

Dissertação orientada pela Doutora Rosário Lima

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos do Trabalho e das Organizações

2015

AGRADECIMENTOS

À Professora Rosário Lima, pela sua orientação, disponibilidade, persistência e paciência ao longo da realização deste projeto.

À Professora Ana Sousa Ferreira, por toda a disponibilidade e ajuda prestada no tratamento estatístico.

À minha família, sobretudo aos meus pais, por ter feito tudo ao seu alcance para me ajudar, não só na realização deste projeto, mas durante todo o meu percurso académico.

À Raquel e ao Francisco, a minha segunda família, por toda a compreensão, apoio e, sobretudo, por todas as gargalhadas.

Ao Daniel e ao Filipe, por estarem sempre disponíveis para me ajudar nos momentos em que mais preciso.

À Ana, à Toni e à Liesbeth, porque a distância nunca lhes impediu de me apoiarem durante a realização deste projeto. Sem vocês tinha sido bem mais difícil chegar aqui.

À VivanTuna, por todos os momentos de descontração, todas as alegrias e, sobretudo, por me fazer acreditar em mim e naquilo que consigo fazer.

A todos aqueles passaram por este meu percurso académico, em especial aos que ficaram.

ÍNDICE GERAL

RESUMO	iv
ABSTRACT	v
I. INTRODUÇÃO	1
II. EQUADRAMENTO TEÓRICO	2
2.1. Saliência dos Papéis.....	2
2.2. Satisfação com os Papéis de Vida	5
2.3. Diferenças entre Sexos	7
III. MÉTODO	10
3.1. Participantes	10
3.2. Instrumentos de medida.....	10
3.2.1. Inventário sobre a Saliência das Atividades	10
3.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida	13
3.3. Procedimento	13
IV. RESULTADOS	14
4.1. Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão	14
4.2. Análise Fatorial	16
4.3. Análise Correlacional	18
4.4. Análise Comparativa	20
V. DISCUSSÃO.....	25
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Médias, Desvios-padrão e Coeficientes de Precisão das escalas do ISA e da ESPV	14
Quadro 2 – Análise fatorial exploratória em componentes principais com rotação <i>varimax</i> usando o critério de Kaiser da ESPV	17
Quadro 3 – Matriz de Intercorrelações entre as Escalas de Participação e Adesão do ISA e a Escala e Subescalas de Satisfação com os Papéis de Vida	19
Quadro 4 - Análise comparativa por sexo das Escalas e Subescalas do ISA e ESPV	20
Quadro 5 – Análise comparativa por idade (recodificada pela média) das Escalas e Subescalas do ISA e ESPV	22
Quadro 6 – Análise comparativa por sexo e idade (recodificada pela média) das Escalas e Subescalas do ISA e ESPV	23

RESUMO

As grandes mudanças das últimas décadas têm levado a um aumento da competição no mercado de trabalho, bem como ao facto das organizações atribuírem cada vez mais importância à satisfação dos seus colaboradores. Apesar de o papel de trabalhador continuar a assumir uma posição central na vida dos indivíduos, o desempenho de outras actividades deve ser contemplado com vista quer à sua satisfação em contexto profissional quer ao seu bem-estar em geral. Neste sentido, torna-se relevante para o desenvolvimento de práticas e políticas organizacionais, o estudo da relação entre a saliência e a satisfação dos diversos papéis de vida, de forma a auxiliar os colaboradores a conciliarem os papéis que desempenham da melhor forma possível. A presente investigação visa estudar a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com os papéis de vida, assim como averiguar a existência de diferenças entre sexos. Para a recolha dos dados foram utilizados o Inventário sobre a Saliência das Actividades e a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, aplicados a uma amostra aleatória de 84 participantes. Os resultados obtidos revelam que a saliência de um papel está relacionada com a satisfação obtida no desempenho desse mesmo papel, sugerindo os mesmos a existência de diferenças entre os sexos, tanto ao nível da saliência dos papéis, como ao nível da satisfação com os papéis de vida. No final são discutidos os contributos do presente estudo, assim como as suas limitações e futuras linhas de investigação.

Palavras Chave: saliência dos papéis, satisfação com papéis de vida, sexo.

ABSTRACT

The changes in the world of work occurred in the last decades lead to an increase of competition in the job market, as well as an increase of the importance that organizations give to its workers satisfaction and well-being. Although the work role is still central to people's lives, playing other roles must be taken in consideration, both to workers satisfaction in the work context, as well as to their general well-being. Thus, the study of the relation between role salience and life role satisfaction becomes relevant to the development of organizational practices and politics, so they can help workers to manage their life roles the best way possible. The present study aims to study the relation between roles salience and life roles satisfaction, as well as studying the existence of differences. The Salience Inventory and the Life Roles Satisfaction Scale were the tools used to collect the data, applied to a random population of 84 participants. The results obtained revealed that the salience of a role is related to the satisfaction obtained playing that same role, although there are not evident any differences between men and women, either in role salience or role satisfaction. In the end there's a discussion on the contributions of the present study, as wells as its' limitations and suggestions for future researches.

Keywords: role salience, life role satisfaction, sex.

I. INTRODUÇÃO

As duas últimas décadas têm sido marcadas por grandes mudanças, o que tem levado a um aumento da competição no mercado de trabalho, assim como a uma exigência para que as organizações e os seus trabalhadores sejam mais adaptáveis e flexíveis a essas mesmas mudanças (Bhowon, 2013). Deste modo, torna-se cada vez mais importante para as organizações manter e valorizar os trabalhadores mais capazes, e que evidenciam um maior potencial de desenvolvimento e de constante adaptação às solicitações que lhes são feitas por parte da organização onde trabalham (Duarte, 2006).

Embora a atividade profissional seja o papel mais tradicionalmente considerado como sendo central, os indivíduos desempenham outras atividades, das quais se destacam a família e o lazer. A saliência destas atividades reflete a importância e valor que as pessoas atribuem aos vários papéis desempenhados ao longo da vida, sendo um aspeto central desta saliência a influência na forma como os indivíduos exercem a sua profissão e cumprem as suas responsabilidades em contexto organizacional. Ou seja, a saliência dos papéis tem impacto no comportamento dos indivíduos, assim como nas suas decisões enquanto trabalhadores que são e fazem parte da organização onde trabalham, influenciando o desenvolvimento das práticas de recursos humanos implementadas pelas organizações (Greer & Egan, 2012). Por outro lado, uma gestão eficaz dos diferentes papéis da vida de um trabalhador é um requisito fundamental para o seu bem-estar, importando também considerar a repercussão da interação entre esses mesmos papéis, que pode ser tanto positiva como negativa. Desta forma, torna-se estrategicamente importante que as organizações invistam na promoção da satisfação dos trabalhadores, bem como na redução do stress derivado de outros papéis que não o trabalho (Lima, Cruz & Rafael, 2014), evitando o conflito entre papéis.

Para além das alterações que têm marcado o mundo do trabalho, também a natureza das famílias tem vindo a sofrer grandes mudanças. Atualmente, a divisão tradicional do trabalho entre parceiros já não é uma opção no que diz respeito à organização do trabalho e da família. Por um lado, as mulheres são cada vez mais forçadas a lidar com exigências relacionadas com a atividade profissional, o que limita o seu desempenho no papel da família, e, por outro lado, os homens estão cada vez mais envolvidos no papel casa, desviando as suas prioridades do papel de trabalhador (Duxbury & Higgins, 1991). Contudo, vários estudos têm sido levados a cabo no âmbito

da saliência dos papéis com o intuito de analisar as diferenças entre homens e mulheres, tendo muitos desses estudos confirmado diferenças que, na sua maioria, continuam a apontar para a visão tradicional do papel de Homem e de Mulher no que diz respeito às atividades laborais e domésticas (Anjos, 2013).

A presente investigação tem como objetivos estudar a relação entre a saliência dos cinco papéis analisados no âmbito do *Work Importance Study* (Sverko & Super, 1995) e a satisfação obtida com os papéis Trabalho, Família e Lazer, assim como analisar a existência de diferenças entre sexos. Assim, após o enquadramento teórico e a formulação das hipóteses de investigação com base na revisão de literatura efetuada, apresenta-se a metodologia (participantes, instrumentos de medida utilizados e procedimento), os resultados obtidos e a respetiva discussão. Por fim, referem-se as principais limitações do presente estudo exploratório e futuras linhas de investigação.

II. EQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Saliência dos Papéis

Como já referido anteriormente, o papel trabalho é geralmente considerado como central para a maioria das pessoas, sendo-lhe atribuídas principalmente quatro funções: económica, social, fonte de *status*/prestígio, e significado intrínseco para o indivíduo (Sverko & Vizek-Vidovic, 1995). O papel de trabalhador pode ainda ser visto como estruturador da vida do indivíduo, conferindo-lhe significado, uma vez que ajuda a estabelecer uma rotina diária, semanal e anual, proporcionando uma vida social, solidariedade social e apoio, e sendo, frequentemente, o seu conteúdo de interesse para o próprio indivíduo (Super, 1980).

Durante muito tempo admitiu-se que o trabalho tinha a mesma importância para diferentes indivíduos e que representava para todos um papel central na vida, conferindo-lhe significado e propósito (Super, 1968, cit. por Lima, 2001). No entanto, apesar da importância atribuída ao papel de trabalhador, não se pode negligenciar o facto de os indivíduos desempenharem outros papéis ao longo da vida, que interagem entre si para se moldarem reciprocamente, podendo o trabalho assumir uma importância diferente para diferentes indivíduos (Super, Savickas & Super, 1996). É em 1976 que

Donald Super introduz o termo *saliência* para designar a importância ou proeminência do trabalho revelada nas atitudes, conhecimentos ou comportamentos do indivíduo (Lima, 2001). No âmbito desta temática refira-se o Modelo de Desenvolvimento da Carreira de Super, que se representa graficamente pelo Arco-Íris da Carreira, elaborado com base na sua abordagem *Life-span, Life-space*. Este modelo tinha por objetivo conceptualizar carreiras multidimensionais, o envolvimento temporal nos diversos papéis, assim como o envolvimento emocional nos mesmos (Super, 1980).

Nesta abordagem *Life-span, Life-space*, o *life span* corresponde à dimensão longitudinal do Arco-íris, retratando os diferentes estádios de vida e acrescentando uma perspectiva de desenvolvimento, focada em como as pessoas mudam e fazem transições à medida que se preparam para, participam, e refletem sobre os seus papéis de vida (Super, et. al 1996). Por sua vez, o *life space* corresponde à dimensão latitudinal, retratando os papéis de vida e os teatros (locais onde são desempenhados os papéis), referindo-se à situação social na qual vivem os indivíduos (Super, et. al 1996). Em conjunto, o *life span* e o *life space* podem ser usados como coordenadas para perceber em que ponto da sua carreira se encontra um indivíduo, sendo que este vive na intersecção das duas dimensões.

Assim, com o objetivo de investigar a importância relativa do trabalho em comparação com outras actividades, bem como as recompensas que os jovens e os adultos procuram nos seus principais papéis de vida, foi desenvolvido, sob a coordenação de Donald Super, o projeto internacional *Work Importance Study* (Ferreira-Marques & Miranda, 1995). Com este projeto pretendia-se clarificar os significados dos papéis de estudo, trabalho, serviços à comunidade, casa e tempos livres, compreender melhor o impacto que a mudança de profissão tem na auto-atualização, assim como, perceber em que grau é que, quando o trabalho não é compensador ou é inexistente, os outros papéis podem ser alternativas para a exploração de capacidades, interesses e valores (Super, 1990).

No âmbito do *Work Importance Study*, Kid e Knasel (1979), desenvolveram um modelo hierárquico da *saliência* de papéis, que consiste em importantes componentes comportamentais, cognitivas e afetivas (Ferreira-Marques & Miranda, 1995). Este modelo, designado Modelo da Importância dos Papéis encontra-se estruturado em três níveis. O primeiro nível inclui três aspetos fundamentais: a Adesão (componente afetiva, ligação emocional a um papel), a Participação (uso de tempo e esforço no

desempenho de um papel) e o Conhecimento (componente cognitiva envolvendo informação e compreensão de um papel). No segundo nível encontram-se outras componentes, resultantes da combinação de dois aspetos do primeiro nível: Envolvimento (Adesão e Participação), Interesse (Adesão com algum Conhecimento ou alguma Participação), e Compromisso (Participação com Conhecimento). O terceiro e último nível corresponde à Importância, resultante da combinação do Envolvimento, Interesse e Compromisso (Ferreira-Marques & Miranda, 1995; Lima, 2001).

Este modelo sugere que a importância de um papel se manifesta de três maneiras: através de atitudes e emoções, do comportamento e do conhecimento (Lima, 2001). Todos os indivíduos desempenham diversos papéis, variando a saliência de cada um, assim como o tempo e energia que os indivíduos despendem com os mesmos. Quando as exigências de um domínio dificultam o cumprimento de exigências noutra domínio, o desempenho de vários papéis pode originar conflito entre os mesmos. Este conflito pode causar exaustão física e psicológica, o que, por sua vez, leva a resultados disfuncionais tanto para os indivíduos como para as organizações. Greenhauss e Beutell (1985) sugeriram três fontes de conflito que estão na base do conflito entre papéis: conflito baseado no tempo, conflito baseado na tensão e conflito baseado no comportamento.

Hoje em dia, cada vez mais os indivíduos são obrigados a despendar tempo e energia no desempenho dos múltiplos papéis com os quais são confrontados, sendo que o tempo passado a desempenhar um papel é tempo que não pode ser dedicado às atividades de outro papel. O conflito baseado no tempo é, então, sentido quando a pressão de tempo num papel é incompatível com as exigências do domínio de outro papel. A segunda fonte de conflito envolve uma tensão produzida por um papel que dificulta o cumprimento das responsabilidades no âmbito do domínio de outro papel, podendo causar sintomas como tensão, ansiedade, fadiga, depressão, apatia ou irritabilidade. Por último, o conflito baseado no comportamento acontece quando um padrão específico de comportamentos num papel pode ser incompatível com as expectativas relativamente ao comportamento noutra papel. Assim, se um indivíduo não for capaz de ajustar o comportamento de forma a corresponder às expectativas dos diferentes papéis, é provável que experiencie conflito entre papéis. Este tipo de conflito, que pode ser igualmente extensível a outros papéis, revela-se muito importante, isto é,

como tendo as suas implicações no bem-estar dos indivíduos, razão pela qual se considera pertinente o seu estudo em contexto organizacional (Reis, 2014).

2.2. Satisfação com os Papéis de Vida

Sendo o trabalho parte da vida dos indivíduos, este está longe de ser tudo na vida, e, embora a satisfação com a vida em geral possa ser um bom indicador do bem-estar subjetivo, a satisfação com a vida pode variar de acordo com os diferentes papéis que as pessoas desempenham (Lima & Janeiro, 2012), assim como com os vários contextos em que se encontram envolvidas (Agostinho, 2013).

Barling e Macewen (1988) definiram a satisfação com um papel como “uma experiência emocional agradável ou positiva resultante da avaliação de um papel ou experiências de um papel” (Chan, Jiang & Fung, 2015, p. 20). A satisfação em contexto de trabalho surge como a variável dependente mais estudada nas últimas décadas, consequência da crescente importância dada ao colaborador enquanto pessoa com necessidades, desejos e expectativas (Agostinho, 2013).

A satisfação profissional foi definida por Locke (1976), que descreve o fenómeno como sendo um estado emocionalmente positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das experiências proporcionadas pelo mesmo, em relação aos valores do indivíduo (Silva, 2015). Dado que a satisfação profissional é uma reação ao ambiente de trabalho, um aumento na ambiguidade de um papel ou no conflito entre papéis pode levar a uma diminuição na satisfação profissional (Reis, 2014). Spector (1997), divide as causas que podem estar na origem da satisfação profissional em causas que derivam de fatores associados ao indivíduo (demográficas e diferenças individuais), e causas que derivam de fatores do ambiente de trabalho (e.g, salário, trabalho em si mesmo, perspetivas de carreira, estilos de chefia, colegas), sendo as variáveis inerentes ao indivíduo preferencialmente consideradas quando é abordado este tema (Agostinho, 2013).

O número crescente de mulheres na força laboral, particularmente aquelas que são casadas e/ou que têm filhos, levou ao reconhecimento da interdependência do trabalho e da família e a um interesse na compreensão de como os indivíduos coordenam o seu trabalho e os papéis familiares (Aryee, Luke, Leung & Lo, 1999). No

contexto da interdependência entre estes dois domínios surgiu a teoria *spillover*, que sugere que o indivíduo pode transferir o estado emocional e psicológico de um papel de vida para outro, seja este positivo ou negativo.

Wolfram e Gratton (2014) verificaram um efeito direto do *spillover* na satisfação com a vida: o *spillover* positivo do papel casa estava relacionado com uma maior satisfação com a vida, ao passo que um *spillover* negativo do trabalho estava relacionado com uma menor satisfação com a vida. Estes autores também examinaram o efeito direto da saliência de papéis na satisfação com a vida, verificando que na presença de *spillover* do trabalho, a importância do papel de trabalhador e a importância do papel da família estavam interligados com um nível de satisfação com a vida mais elevado, enquanto que, na presença de *spillover* da casa, apenas o papel de trabalho estava associado a uma satisfação de vida mais elevada.

Embora a tendência seja para analisar o fenómeno de *spillover* no contexto dos papéis profissional e familiar, segundo Lambert (1990), este processo pode também ser aplicado a outros papéis, como o pessoal ou social (Silva, 2015), podendo, assim, este fenómeno ser associado à satisfação do indivíduo com os papéis de vida. De facto, as grandes mudanças na natureza do trabalho vêm dar ainda mais relevância a outros papéis como meios de satisfação e bem-estar do indivíduo (Lima, 2001).

Estudos recentes evidenciam a relação positiva entre a saliência dos papéis (Estudo, Trabalho, Serviços à Comunidade, Casa e Tempos Livres) e a satisfação sentida no desempenho das atividades relativas ao Trabalho, Família e Lazer. Nomeadamente, parece existir uma relação entre a satisfação profissional e a participação e adesão ao papel de trabalho, a satisfação com o lazer e a participação e adesão nos tempos livres, e a satisfação familiar e a participação e adesão no papel casa (Agostinho, 2013; Anjos, 2013). Ou seja, parece existir uma relação entre a saliência de um papel e a satisfação com o mesmo. Agostinho (2013) encontrou ainda evidências da relação entre a satisfação com um papel e a saliência de outros papéis, parecendo existir uma relação entre a satisfação profissional e a participação no papel estudo. Também Bhowan (2013) encontrou no seu estudo uma relação positiva entre a saliência do papel de família e a saliência do papel de trabalho, o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho, assim como uma relação positiva entre o papel de trabalho e a satisfação com o trabalho.

Uma vez que parece existir uma relação entre os papéis de vida e a satisfação com o desempenho dos mesmos, tal como com a satisfação em geral, torna-se importante potenciar um equilíbrio entre papéis, de forma a contribuir tanto para o bem-estar dos indivíduos como para o bom funcionamento das organizações. Assim, este equilíbrio entre as várias actividades, poder ser visto não só como o investimento que o indivíduo faz ao longo dos vários papéis, mas também como a satisfação que o próprio obtém no desempenho desses mesmos papéis (Carlson & Gryzwacz, 2008).

2.3. Diferenças entre Sexos

De acordo com o modelo racional, quanto mais horas um indivíduo despende na realização de actividades inerentes a um papel, menos tempo pode despende na realização de actividades inerentes a outro papel. Cada um dos papéis desempenhado pelos indivíduos exige não só o dispêndio de tempo, mas também de energia e de empenho para desempenhar os papéis adequadamente, sendo que as exigências dos diversos papéis podem resultar em sobrecarga, levando a que um papel interfira com outro papel (Duxbury, Higgins & Lee, 1994). A percepção destas interferências pode ser afetada por diversos fatores como o sexo, tipo de família, percepção de controlo ou saliência de papéis.

Apesar de as alterações no mercado de trabalho terem vindo a modificar a estrutura familiar tradicional, existindo cada vez mais casais onde tanto o homem como a mulher estão inseridos no mercado de trabalho, e de a maioria dos homens e mulheres afirmarem que valorizam a sua família mais do que o seu trabalho, os papéis de género tradicionais, que enfatizam que o trabalho se destina aos homens e a manutenção da casa às mulheres, persistem. No entanto, face a estas alterações, torna-se questionável a hierarquia mais tradicionalmente atribuída à importância dos diferentes papéis, em que os homens deverão revelar maiores níveis de envolvimento comportamental e afetivo com o papel de Trabalho e as mulheres maiores níveis de envolvimento comportamental e afetivo para com papel Casa, sendo também importante considerar o emergir de outras actividades, como é o caso do Estudo e do Lazer (Gutek, Searle & Klepa, 1991).

O estudo de Anjos (2013) revelou, precisamente, a evidência de diferenças entre sexos relativamente ao envolvimento emocional e temporal nos diferentes papéis de

vida. As diferenças, por um lado, suportam a visão tradicional do Homem e da Mulher no que diz respeito às atividades laborais e domésticas associadas a cada um, mas, por outro lado, as mulheres mostraram-se significativamente mais comprometidas e participativas nas atividades relacionadas com o trabalho, o que revela um padrão de mudança dessa mesma visão. Neste estudo, apenas foram encontradas diferenças na comparação entre os dois grupos relativamente ao envolvimento temporal e emocional nos papéis de Casa e Trabalho, e na participação no papel Casa para as mulheres. Anjos (2013) refere, no entanto, que as mulheres que fizeram parte da amostra do estudo reportaram níveis de participação mais baixos no papel de Trabalho do que os Homens, o que pode justificar a maior participação no papel Casa, uma vez que o tempo despendido no trabalho é menor.

Duxbury e Higgins (1991), desenvolveram um estudo no âmbito das diferenças entre sexos e do conflito trabalho-família, onde foram encontradas evidências de diferenças entre homens e mulheres, mais especificamente, relativamente à relação entre o envolvimento no trabalho e o conflito trabalho-família, que revelou ser mais forte nas mulheres. Neste estudo foram, também, encontradas diferenças no que diz respeito à relação entre o envolvimento familiar e o conflito trabalho-família, sendo neste caso maior nos homens. As expectativas familiares revelaram-se, ainda, um preditor do conflito familiar para as mulheres, e o conflito de trabalho um melhor preditor do conflito familiar para os homens, assim como o conflito de família se mostrou um determinante do conflito trabalho-família como sendo mais importante para as mulheres do que para os homens.

Ainda no âmbito deste estudo, Duxbury e Higgins (1991) referem que, de acordo com Barnett e Baruch (1997), tradicionalmente os homens têm a perceção de poder preencher as obrigações familiares providenciando à sua família aquilo que ela necessita, sem ter que cumprir muitas mais exigências adicionais para a casa. Assim o tempo despendido a satisfazer as expectativas do trabalho é, frequentemente, percebido pelos homens como estando também a satisfazer as expectativas familiares. Ou seja, embora o trabalho e família possam competir pelo tempo dos homens, estes domínios são experienciados como se apoiando mutuamente. As mulheres, por outro lado, não têm papéis de trabalho e família que se apoiem mutuamente, uma vez que, central aos tradicionais papéis de mãe e esposa está a obrigação de estar disponível para satisfazer todas as necessidades da família. Visto que as mulheres necessitam de cumprir

expectativas e desempenhar atividades inerentes a ambos os papéis, o tempo que passam a satisfazer as expectativas do trabalho ou da família, psicologicamente só conta como um domínio, contrariamente ao que se passa com os homens. Isto pode levar a que as mulheres sintam uma maior tensão resultante das exigências inerentes ao desempenho dos dois papéis.

Embora exista bastante investigação no âmbito das diferenças entre sexos, esta está muito focada nos papéis de trabalho e de família, assim como está muito direcionada para o conflito trabalho-família (Duxbury & Higgins, 1991; Duxbury, et al, 1994; Higgins & Duxbury, 1992; Bagger, Li, & Gutek, 2008; Clark, Rudolph, Zhdanova, Michel & Baltes, 2015). Torna-se, assim, pertinente estudar as diferenças entre sexos ao nível da saliência não só do papel Trabalho e Família, mas também dos papéis Estudo (visto, por exemplo, como atividade complementar à atividade profissional), Tempos Livres e Serviços à Comunidade (como atividades complementares ao bem estar dos indivíduos), assim como a influência do sexo na satisfação obtida com os papéis de Trabalho, Família e Lazer.

Tendo em conta a pesquisa efetuada no âmbito da saliência dos papéis, da satisfação com os papéis de vida e das diferenças entre sexos, formulam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H1: A saliência de um papel relaciona-se diretamente com a satisfação obtida no desempenho desse mesmo papel.

H2: A saliência de um papel relaciona-se diretamente com a satisfação obtida no desempenho de outros papéis de vida.

H3: Existem diferenças entre homens e mulheres na saliência dos papéis

H4: Existem diferenças entre homens e mulheres na satisfação com os papéis de vida.

III. MÉTODO

3.1. Participantes

A amostra do presente estudo é de natureza aleatória, com um total de 84 participantes com idades compreendidas entre os 19 e os 65 anos ($M=37,74$; $DP=13,1$), sendo que 39 (46,4 %) participantes são sexo masculino, e 45 (53,6%) do sexo feminino. Relativamente ao estado civil verifica-se que dos 84 participantes, 41 (48,8%) são solteiros, 8 (9,5%) vivem em união de facto, 26 (31%) são casados e 9 (10,7%) são divorciados. No que se refere ao número de filhos, 46 (58,4%) participantes não têm filhos, 13 (15,5%) têm 1 filho, 19 (22,6%) têm 2 filhos, 5 (6%) têm 3 filhos e um (1,2%) sujeito tem “4 filhos ou mais”.

As habilitações literárias variam entre o ensino secundário/técnico-profissional e o doutoramento, sendo que na totalidade dos participantes 15 (17,9%) têm o ensino secundário/técnico-profissional, 3 (3,6%) têm o bacharelato, 40 (47,6%) têm licenciatura, 23 (27,4%) têm mestrado e 3 (3,6%) têm doutoramento. Quanto ao regime de trabalho 7 (8,3%) participantes trabalham a tempo parcial e 77 (91,7%) trabalham a tempo inteiro, sendo uma amostra heterogénea relativamente à atividade profissional, embora se destaquem as áreas da Docência e da Engenharia Informática. Relativamente ao número de anos de atividade profissional, 13 (15,5%) participantes trabalham há menos de um ano, 15 (17,8%) participantes trabalham há menos de 5 anos, 10 (11,9%) trabalham entre 5 a 10 anos e 46 (54,8%) trabalham há mais de 10 anos. Pode-se, assim, afirmar que, no geral os participantes são solteiros sem filhos, têm licenciatura ou mestrado, trabalham a tempo inteiro e há mais de 10 anos.

3.2. Instrumentos de medida

3.2.1. Inventário sobre a Saliência das Atividades

O Inventário Sobre a Saliência das Atividades (ISA) foi um dos instrumentos de avaliação psicológica desenvolvidos no âmbito do projeto internacional *Work Importance Study* (WIS), que contou com a participação de países dos cinco continentes, incluindo Portugal (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

O WIS teve início em 1979, numa conferência inaugural em Cambridge, onde se estipularam as quatro etapas do projeto, correspondendo a primeira à revisão de literatura e ao planeamento do estudo piloto, a segunda aos estudos piloto e ao desenvolvimento dos instrumentos de medida, a terceira ao estudo principal, e a quarta ao *follow-up* dos estudos. A primeira fase permitiu encontrar um consenso relativamente à taxonomia utilizada, tanto a geral, como a relativa aos valores de trabalho, assim como melhorar os constructos relativos à saliência do trabalho. A conceptualização deste constructo permitiu obter uma melhor compreensão da saliência e dos seus elementos fundamentais, através da combinação e hierarquização dos mesmos – Adesão, Participação, Compromisso e Conhecimento (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

Numa fase inicial do estudo, o Inventário perguntava aos participantes como se sentiam e o que faziam ou poderiam fazer nas atividades de Estudo, Trabalho, Serviços à Comunidade, Casa e Tempos Livres, sendo constituído por três secções: Escala de Saliência dos Papéis (Envolvimento), Escala de Saliência dos Papéis (Tempo) e Escala de Realização de Valores. A Escala de Saliência dos Papéis (Envolvimento) incluía uma medida de participação e outra de adesão, perguntando aos participantes o que faziam em cada um dos cinco papéis (participação) e como se sentiam a fazê-lo (adesão), sendo a sua resposta dada numa escala de cinco pontos (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

Após a realização do estudo piloto e a respetiva análise estatística, o Inventário foi revisto, na Conferência de Lisboa em Outubro de 1981. Como resultado desta revisão a Escala relativa ao Envolvimento (participação e adesão) e a Escala de Realização (com a nova designação de Valores e Atividades) foram mantidos, como parte do Inventário sobre a Saliência das Atividades (versão revista), no entanto a Escala de Saliência dos Papéis (Tempo), passou a ser opcional, sendo apenas utilizada em alguns países. As escalas de Participação e Adesão sofreram uma redução, passando a constar das mesmas apenas os 10 melhores itens para cada escala, selecionados com base na evidência empírica. Os resultados tornaram ainda possível a seleção de um item para cada um dos valores a serem incluídos na escala que passou a ser designada por Valores e Atividades (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

A versão portuguesa do ISA (3ª edição) avalia a importância dos cinco papéis, Estudo, Trabalho, Serviços à Comunidade, Casa e Tempos Livres, sendo constituído por três partes. A primeira parte é composta por 50 itens e pretende avaliar a Participação,

ou seja, que tipo de atividades o indivíduo desempenha na atualidade ou recentemente, relacionadas como os referidos papéis. A segunda parte é igualmente constituída por 50 itens, tendo como objetivo avaliar o envolvimento afetivo relativamente aos mesmos. Por fim, a terceira parte é composta por 90 itens e relaciona os papéis referidos anteriormente com os valores que o indivíduo espera satisfazer em cada um deles, sendo, assim, o Inventário constituído por um total de 190 itens. A consistência interna desta prova, avaliada a partir do *Alfa de Cronbach*, revela resultados superiores a 0,80 para as três escalas (Ferreira Marques & Miranda, 1995). Esta consistência interna tem vindo a ser corroborada por estudos posteriores (Lima, 1998; Agostinho, 2013; Anjos, 2013)

Na presente investigação foram apenas utilizadas as Escalas de Participação e Adesão, tendo sido considerados os cinco papéis de vida definidos da seguinte forma: Estudo – atividades como frequentar cursos, assistir a aulas, preparar as aulas, estudar numa biblioteca ou em casa, estudo independente ou informal; Trabalho – atividades que produzem lucro ou oferecem remuneração, num emprego ou por conta própria; Serviços à Comunidade – atividades com organizações comunitárias, por exemplo, grupos recreativos, escuteiros, serviço social ou grupos políticos; Casa – atividades relacionadas com a casa e a família, tais como cuidar do quarto ou da casa, preparar refeições, fazer as compras para a casa, cuidar de pessoas dependentes, como filhos ou pais idosos; Tempos Livres – atividades de lazer como praticar desporto, ver televisão, ir a espetáculos de cinema ou teatro, ler, descansar e passar tempo com a família e amigos (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

Para responderem a cada uma das afirmações das Escalas utilizadas, é pedido aos participantes que utilizem uma escala de *Lickert* de quatro pontos para responderem aos 100 itens das duas escalas utilizadas, em que 1 corresponde a Nunca ou Raramente e 4 a Sempre ou Quase Sempre (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

3.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida

A Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV) é um instrumento de medida desenvolvido recentemente (Janeiro & Lima, 2011; Janeiro & Lima, 2012) e que tem como principal objetivo avaliar a satisfação dos indivíduos relativamente ao seu desempenho em três papéis de vida: Trabalho, Família e Lazer.

Inicialmente, a ESPV era constituída por 12 itens, tendo sido esta primeira versão utilizada em dois estudos, mais especificamente, num estudo que envolveu uma amostra de adultos trabalhadores com idades superiores a 35 anos (Janeiro & Lima, 2011) e, posteriormente, num estudo com trabalhadores do sector farmacêutico (Janeiro & Lima, 2012), tendo os resultados de ambos os estudos revelado a necessidade de reformular os itens da ESPV.

Apesar dos coeficientes de precisão obtidos nas referidas investigações se terem revelado bastante elevados (de 0.78 na primeira e 0.83 na segunda), os resultados das análises fatoriais realizadas foram indicadores da necessidade de eliminar e reformular alguns dos itens de modo a obter-se a estrutura conceptualmente proposta para o seu desenvolvimento, isto é, a satisfação com os papéis de Trabalho, Família e Lazer (Janeiro & Lima, 2012).

Assim, após a eliminação e reformulação de alguns dos itens, a versão atual da ESPV, utilizada na presente investigação, é composta por 11 itens que permitem avaliar os seguintes papéis: Trabalho (4 itens), Família (3 itens), Lazer (4 itens), sendo a resposta dos participantes dada através de uma escala de *Lickert* de 5 pontos, indo de “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”.

Mais recentemente a Escala foi também utilizada em outros estudos (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Silva 2015), que revelaram elevada consistência interna, corroborando a precisão do instrumento de medida, respetivamente, 0,76, 0,98 e 0,83.

3.3. Procedimento

Uma vez definidos os instrumentos de medida a serem utilizados na presente investigação foi desenvolvida uma versão informatizada, através da plataforma *Qualtrics*, tendo todos os dados sido recolhidos *online* através desta mesma plataforma.

Desta versão informatizada constavam as devidas instruções de resposta, assim como a informação relativa ao enquadramento e objetivos da investigação, e a referência ao facto do tratamento e análise dos dados serem totalmente confidenciais e anónimos.

Na segunda página eram recolhidos os dados sociodemográficos relativos à idade, sexo, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, profissão, regime de trabalho e número de anos de trabalho. Por fim, os instrumentos de medida eram respondidos de forma sequencial, sendo a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida respondida em primeiro lugar, seguindo-se as escalas de Participação e Adesão do Inventário sobre Saliência das Atividades.

IV. RESULTADOS

Nesta secção são apresentados os resultados obtidos no presente estudo, mais especificamente a análise descritiva (medidas de tendência central) e de precisão (cálculo dos coeficientes *Alfa de Cronbach* e dos coeficientes *Alfa if Item Deleted*) para o Inventário sobre a Saliência das Actividades (ISA) e a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV). Posteriormente, procede-se à análise correlacional das variáveis em estudo, e à análise comparativa entre sexos, de forma a confirmar ou infirmar as hipóteses de investigação inicialmente formuladas. Apresenta-se também a análise fatorial em componentes principais para a ESPV, instrumento de medida ainda em fase de estudo.

4.1. Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão

No Quadro 1 são apresentados as médias, os desvios-padrão e os índices de precisão das medidas correspondentes à Saliência das Atividades (Escala de Participação e Adesão) e à Satisfação com os Papéis de Vida.

Quadro 1 – Médias, Desvios-padrão e Coeficientes de Precisão das escalas do ISA e da ESPV

	Nº de ítems	Média	Desvio- Padrão	<i>Alfa de Cronbach</i>
Participação – Estudo	10	2,46	0,69	0,92
Participação – Trabalho	10	3,05	0,48	0,83
Participação – Serviços à Comunidade	10	1,65	0,65	0,94
Participação – Casa	10	2,38	0,54	0,85
Participação – Tempos Livres	10	2,52	0,67	0,92
Adesão – Estudo	10	2,97	0,64	0,92
Adesão – Trabalho	10	3,40	0,46	0,85
Adesão – Serviços à Comunidade	10	2,54	0,69	0,91
Adesão – Casa	10	2,90	0,71	0,92
Adesão – Tempos Livres	10	3,02	0,66	0,91
Satisfação – Trabalho	4	3,65	0,85	0,85
Satisfação – Família	3	4,35	0,77	0,82
Satisfação – Lazer	4	4,23	0,64	0,79
Satisfação Total	11	4,05	0,53	0,80

As médias obtidas nas escalas de Participação e de Adesão são superiores a 2 (podendo variar entre 1 e 4), à exceção da subescala “Participação – Serviços à Comunidade” (M=1,65; DP=,65), que revelou a média mais baixa, traduzindo uma menor participação neste tipo de atividades. As subescalas que apresentam médias mais elevadas são as de “Participação – Trabalho” (M=3,05; DP=0,48), “Adesão – Trabalho” (M=3,40; DP=0,46) e “Adesão – Tempos Livres” (M=3,02; DP=0,66), o que parece revelar uma forte componente comportamental do papel de trabalhador, bem como uma forte componente afetiva quer desta mesma atividade, quer da atividade tempos livres.

Relativamente às escalas e subescalas do ISA, os índices de consistência interna revelaram-se elevados, variando entre 0,83 e 0,94, situando-se todos acima do valor de 0,70, patamar recomendado na literatura (Nunnally, 1978; Nunnally & Bernstein 1994). Estes índices de consistência interna estão de acordo com os obtidos em estudos anteriores (Afonso, 1987; Lima, 1998; Agostinho, 2013; Anjos, 2013), nomeadamente com os coeficientes *Alfa de Cronbach* da versão portuguesa utilizada no âmbito do

WIS, cujos valores foram sempre superiores a 0,80 (Marques e Miranda, 1995). No geral, efetuada a análise *Alfa If Item Deleted* quer para a Escala de Participação quer para a Escala de Adesão, os itens tendem a contribuir para a precisão da medida.

No que se refere à Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, a análise das subescalas revela que, no geral, os indivíduos se sentem satisfeitos com os papéis de vida avaliados – Trabalho, Família e Lazer. Verifica-se que estas três dimensões apresentam médias elevadas (escala de *Likert* de 0 a 5), sendo que a “Satisfação-Família” se destaca ligeiramente ($M=4,35$; $DP=0,77$). Os resultados apontam ainda para uma menor satisfação dos participantes com a sua atividade profissional, tendo em conta a média que se obteve na subescala “Satisfação Trabalho” ($M=3,65$; $DP=0,85$), quando comparado com os restantes valores.

À semelhança dos coeficientes de precisão das escalas e subescalas do ISA, os índices de consistência interna da ESPV, e das respetivas subescalas são elevados, situando-se os valores *Alfa de Cronbach* entre 0,79 e 0,85, valores que também estão de acordo com o patamar recomendado de 0,70 (Nunnally, 1978; Nunnally & Bernstein 1994), e com valores obtidos em estudos anteriores (Janeiro & Lima, 2011, 2012; Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Reis, 2014; Silva, 2015). O índice de consistência interna da Satisfação Total foi de 0,80, tendo a análise por exclusão de itens (*Alfa If Item Deleted*), confirmado que os itens estão a contribuir para a precisão da ESPV, à exceção do item 8 “Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho” que, pertencente à subescala “Satisfação – Lazer”, se retirado, aumentaria a consistência interna de 0,787 para 0,839. Esta análise também mostrou que, caso retirado, o item 10 “Gosto de ocupar o meu tempo em actividades com a família”, pertencente à subescala “Satisfação – Família” aumentaria a consistência interna de 0,817 para 0,876, sendo estes resultados coerentes com os encontrados por Silva (2015).

4.2. Análise Fatorial

Para a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida foi realizada uma análise fatorial exploratória, através do método de análise em componentes principais com rotação *varimax* (ver Quadro 2), com o objetivo de contribuir para a validação do instrumento de medida recentemente aperfeiçoado com base nos estudos levados a cabo

com as versões experimentais do mesmo (Janeiro & Lima, 2011; Janeiro & Lima, 2012).

Quadro 2 – Análise fatorial exploratória em componentes principais com rotação *varimax* usando o critério de Kaiser da ESPV

Itens	Fatores			Comunalidade
	1	2	3	
Item 1	,881	,116	-,086	0,78
Item 2	,851	,112	-,009	0,74
Item 3	,088	,176	,880	0,81
Item 4	,808	-,031	,359	0,78
Item 5	,084	,114	,881	0,80
Item 6	,133	,873	,122	0,80
Item 7	,100	,791	-,029	0,64
Item 8	,038	,491	,142	0,26
Item 9	,128	,865	,073	0,77
Item 10	,008	,034	,766	0,59
Item 11	,761	,216	,070	0,63
% Variância Explicada	33,42	18,80	17,05	
KMO	0,72			

A medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que pode variar entre 0 e 1, obteve um coeficiente de 0,72, o que demonstra que a amostra é adequada para a realização da análise fatorial (Marôco, 2011).

A análise fatorial dos dados permitiu a identificação de 3 fatores. No primeiro, que explica 33,42% da variância, saturam os itens relacionados com a Satisfação com o Trabalho: Item 1 – *Sinto-me satisfeito(a) com a minha actividade profissional*; Item 2 – *Gosto do que faço na minha actividade profissional*; Item 4 – *A actividade profissional que desempenho permite-me atingir os objectivos que pretendo*; e Item 11 – *Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão*. No segundo fator, que explica 18,80% da variância, saturam os itens relacionados com a Satisfação com o Lazer: Item 6 – *Gosto do que faço nos tempos livres*; Item 7 – *Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em actividades de lazer*; Item 8 – *Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho*; e Item 9 – *Estou satisfeito(a) com as oportunidades de realização pessoal que as actividades de lazer me proporcionam*. Por último, no terceiro fator, que

explica 17,5% da variância, saturam os itens relativos à Satisfação Familiar: Item 3 - *Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar*; Item 5 - *Sinto-me satisfeito(a) com a minha família*; e Item 10 - *Gosto de ocupar o meu tempo em actividades com a família*.

É de salientar o resultado obtido para o Item 8 - *Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho* que, embora tenha apresentado um valor superior ao limite (0,40), este valor (0,49) é bastante inferior ao dos restantes fatores, sendo a respetiva comunalidade (0,26) também muito baixa, comparativamente a todas as outras que são superiores a 0,50. Este resultado está de acordo com o obtido em estudos anteriores (Agostinho, 2013; Silva 2015).

Assim, no geral, os resultados parecem confirmar as três dimensões que se pretendem medir com a ESPV – Trabalho, Família e Lazer, contribuindo as mesmas para a medida de satisfação com os principais papéis desempenhados pelos indivíduos.

4.3. Análise Correlacional

Previamente ao estudo correlacional estudou-se a normalidade da distribuição das várias escalas e subescalas dos instrumentos de medida, utilizando como critérios os coeficientes de assimetria e de curtose, o teste de normalidade *Kolmogorov-Smirnov*, e gráficos Q-Q Plots. Verificou-se que todas as variáveis seguem uma distribuição aproximadamente normal, à exceção da “Participação - Serviços à Comunidade” e da “Satisfação – Família”. Assim, foi utilizado o coeficiente de correlação de Pearson (r) e o teste de significância que lhe está associado para estudar a relação entre as variáveis que seguem uma distribuição normal, e o coeficiente de correlação de Spearman (r_s) e o teste de significância que lhe está associado para estudar a relação entre variáveis, em que pelo menos uma delas não segue a distribuição normal. No Quadro 3, é apresentada a Matriz de Intercorrelações entre o Inventário de Saliência das Actividades e a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida.

Quadro 3 – Matriz de Intercorrelações entre as Escalas de Participação e Adesão do ISA e a Escala e Subescalas de Satisfação com os Papéis de Vida

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Particip - Estudo	1												
2. Particip- Trabalho	,428**	1											
3. Particip - S.C.	,134	,222*	1										
4. Particip - Casa	,004	,142	,197	1									
5. Particip - T.L.	-,162	-,047	,170	,087	1								
6. Adesão - Estudo	,583**	,085	-,050	-,046	-,094	1							
7. Adesão - Trabalho	,253*	,459**	,098	,081	,018	,261*	1						
8. Adesão - S.C.	,185	,084	,622*	,140	,147	,178	,211	1					
9. Adesão - Casa	,020	,280**	,243*	,654**	,116	-,105	,246*	,234*	1				
10. Adesão – T.L.	-,203	-,039	,088	,003	,682**	-,102	,055	,199	,244*	1			
11. Satisf - Trabalho	,120	,499**	,018	-,006	,159	,064	,416**	,000	,146	,065	1		
12. Satisf - Família	,061	,110	,007	,289**	-,143	,049	,024	-,144	,204	-,264*	,225*	1	
13. Satisf - Lazer	-,065	,018	,092	-,112	,387**	-,003	,103	,055	,046	,281**	,265*	,218*	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

A negrito estão as correlações calculadas utilizando o Coeficiente de correlação de Spearman

A partir da análise do Quadro 3, verificam-se relações diretas e significativas entre as subescalas do ISA e as três dimensões da ESPV, mais especificamente entre a “Satisfação – Trabalho” e a “Participação – Trabalho” ($r=0,50$; $p<0,01$), “Satisfação – Trabalho” e “Adesão – Trabalho” ($r=0,42$; $p<0,01$), “Satisfação – Família” e a “Participação – Casa” ($r_s=0,29$; $p<0,05$), “Satisfação – Lazer” e “Participação – Tempos Livres” ($r=0,39$; $p<0,01$), e “Satisfação – Lazer” e “Adesão – Tempos Livres” ($r=0,28$; $p<0,01$). Estes resultados permitem confirmar a primeira hipótese de investigação (*H1: A saliência de um papel relaciona-se diretamente com a satisfação obtida no desempenho desse mesmo papel*).

A análise do Quadro 3 permite ainda verificar que não existem relações diretas entre a saliência dos papéis de vida e a satisfação obtida com outros papéis de vida, constatando-se apenas uma relação fraca e inversa entre a “Satisfação – Família” e a “Adesão – Tempos Livres” ($r_s= -0,26$; $p<0,05$), pelo que não se corrobora a segunda hipótese de investigação (*H2: A saliência de um papel relaciona-se diretamente com a satisfação obtida no desempenho de outros papéis de vida*).

4.4. Análise Comparativa

Para testar a H3 (*Existem diferenças entre homens e mulheres na saliência de papéis*) e a H4 (*Existem diferenças entre homens e mulheres na satisfação com os papéis de vida*) procedeu-se a uma estatística comparativa, mais especificamente utilizou-se o Teste de Igualdade de valores médios com homogeneidade de variâncias (Estatística t) para comparar as respostas médias na Saliência de papéis e na Satisfação com os papéis de vida por sexo, podendo observar-se os resultados no Quadro 4.

Quadro 4 – Análise comparativa por sexo das Escalas e Subescalas do ISA e ESPV

Escalas e Subescalas	Sexo	n	Média	Desvio Padrão	Estatística t	Sig.
Participação – Estudo	Feminino	45	2,49	0,76	0,38	0,70
	Masculino	39	2,43	0,60		
Participação – Trabalho	Feminino	45	3,00	0,48	-0,89	0,38
	Masculino	39	3,10	0,47		
Participação – S.C.	Feminino	45	1,66	0,67	0,10	0,92
	Masculino	39	1,64	0,63		
Participação – Casa	Feminino	45	2,30	0,55	-1,37	0,17
	Masculino	39	2,47	0,53		
Participação – T.L.	Feminino	45	2,39	0,63	-1,88	0,06*
	Masculino	39	2,66	0,70		
Adesão – Estudo	Feminino	45	2,96	0,68	-0,14	0,89
	Masculino	39	2,98	0,61		
Adesão – Trabalho	Feminino	45	3,39	0,43	-0,24	0,81
	Masculino	39	3,42	0,50		
Adesão – S.C.	Feminino	45	2,65	0,63	1,60	0,11
	Masculino	39	2,41	0,74		
Adesão – Casa	Feminino	45	2,78	0,74	-1,64	0,11
	Masculino	39	3,04	0,66		
Adesão – T.L.	Feminino	45	2,90	0,71	-1,77	0,08*
	Masculino	39	3,15	0,57		
Satisfação – Trabalho	Feminino	45	3,49	0,82	-1,83	0,07*
	Masculino	39	3,83	0,86		
Satisfação – Família	Feminino	45	4,27	0,92	-0,96	0,34
	Masculino	39	4,44	0,54		
Satisfação – Lazer	Feminino	45	4,26	0,72	0,40	0,69
	Masculino	39	4,20	0,55		
Satisfação Total	Feminino	45	3,98	0,55	-1,27	0,21
	Masculino	39	4,13	0,50		

*p<0,10

Analisando o Quadro 4 pode-se observar que existem pequenas diferenças entre sexos nas Escalas de Participação e Adesão, assim como nas subescalas da ESPV. Por exemplo, relativamente à “Satisfação Total” pode-se observar que a média é ligeiramente superior nos homens do que nas mulheres. No entanto, a análise dos resultados do Teste de igualdade de valores médios mostra que nenhuma das diferenças encontradas é significativa ao nível de significância 0,05. Já ao nível de significância 0,10 podem-se observar diferenças na subescala “Participação - Tempos Livres” (valor- $p=0,06$), na subescala “Satisfação – Trabalho” (valor- $p=0,07$) e na subescala “Adesão - Tempos Livres” (valor- $p=0,08$), sendo que em todos os casos os resultados médios são maiores nos homens que nas mulheres.

Uma vez que esta análise entre os grupos do sexo masculino e feminino não revelou diferenças significativas ao nível de significância 0,01 ou 0,05, foi posteriormente realizada uma nova análise envolvendo o critério idade. No Quadro 5 é possível observar-se os resultados do Teste de Igualdade de valores médios com homogeneidade de variâncias (Estatística t), comparando dois grupos que foram obtidos através da divisão da amostra pela sua idade média (idade média= 37,7 anos). Este teste revelou a existência de diferenças significativas na subescala “Participação – Tempos Livres” (valor- $p\approx 0,01$) na subescala “Adesão – Tempos Livres” (valor- $p\approx 0,00$) e “Satisfação – Família” (valor- $p\approx 0,00$). Relativamente à “Participação – Tempos Livres” e à “Adesão – Tempos Livres” o grupo mais jovem revelou uma média mais elevada, no entanto, relativamente à “Satisfação-Família”, foi o grupo mais velho o que apresentou média mais elevada.

Quadro 5 – Análise comparativa por idade (recodificada pela média) das Escalas e Subescalas do ISA e ESPV

Escalas e Subescalas	Idade	n	Média	Desvio Padrão	Estatística t	Sig.
Participação – Est.	<37,74 anos	44	2,35	0,67	-1,62	0,11
	> 37,75 anos	40	2,59	0,70		
Participação – Tra.	<37,74 anos	44	3,06	0,48	0,28	0,78
	> 37,75 anos	40	3,03	0,48		
Participação – S. C.	<37,74 anos	44	1,69	0,74	0,55	0,58
	> 37,75 anos	40	1,61	0,55		
Participação – Casa	<37,74 anos	44	2,31	0,55	-1,30	0,20
	> 37,75 anos	40	2,46	0,53		
Participação – T. L.	<37,74 anos	44	2,70	0,65	2,66	0,01**
	> 37,75 anos	40	2,32	0,65		
Adesão – Est.	<37,74 anos	44	2,86	0,71	-1,70	0,09
	> 37,75 anos	40	3,09	0,54		
Adesão – Tra.	<37,74 anos	44	3,46	0,46	1,29	0,20
	> 37,75 anos	40	3,34	0,45		
Adesão – S. C.	<37,74 anos	44	2,55	0,78	0,23	0,82
	> 37,75 anos	40	2,52	0,58		
Adesão – Casa	<37,74 anos	44	2,94	0,72	0,48	0,64
	> 37,75 anos	40	2,86	0,71		
Adesão – T. L.	<37,74 anos	44	3,27	0,57	4,03	0,00**
	> 37,75 anos	40	2,74	0,65		
Satisfação – Tra.	<37,74 anos	44	3,63	0,92	-0,23	0,82
	> 37,75 anos	40	3,67	0,79		
Satisfação – Fam.	<37,74 anos	44	4,05	0,88	-4,03	0,00**
	> 37,75 anos	40	4,68	0,45		
Satisfação - Lazer	<37,74 anos	44	4,24	0,63	0,14	0,89
	> 37,75 anos	40	4,22	0,66		
Satisfação - Total	<37,74 anos	44	3,95	0,56	-1,56	0,12
	> 37,75 anos	40	4,14	0,49		

**p≤0.01

Os resultados da análise comparativa por idade sugeriram uma análise dos resultados das várias escalas e subescalas por sexo e idade, que permitiram comparar as mulheres jovens com os homens jovens, e comparar as mulheres com os homens no grupo de indivíduos mais velhos. Através desta análise, representada no Quadro 6, foi possível verificar que o sexo influencia significativamente as respostas médias em algumas das subescalas, tanto no grupo mais velho, como no grupo mais jovem.

Quadro 6 – Análise comparativa por sexo e idade (recodificada pela média) das Escalas e Subescalas do ISA e ESPV

	Escalas e Subescalas	Sexo	n	Média	Desvio Padrão	Estatística t	Sig.
<37,74 anos	Participação – Est.	F	21	2,38	0,76	0,29	0,77
		M	23	2,32	0,58		
	Participação – Tra.	F	21	3,05	0,52	-0,12	0,91
		M	23	3,07	0,46		
	Participação – S. C..	F	21	1,80	0,77	0,98	0,33
		M	23	1,58	0,71		
	Participação – Casa.	F	21	2,28	0,56	-0,35	0,73
		M	23	2,34	0,55		
	Participação – T. L.	F	21	2,49	0,63	-2,16	0,04*
		M	23	2,89	0,61		
	Adesão – Est.	F	21	2,81	0,72	-0,46	0,65
		M	23	2,91	0,72		
	Adesão – Tra.,	F	21	3,17	0,63	0,24	0,82
		M	23	3,36	0,50		
	Adesão- S. C.	F	21	2,28	0,56	1,62	0,11
		M	23	2,33	0,55		
	Adesão – Casa	F	21	2,90	0,80	-0,32	0,75
		M	23	2,97	0,65		
	Adesão – T.L.	F	21	3,17	0,63	-1,05	0,30
		M	23	3,36	0,50		
> 37,75 anos	Satisfação - Trabalho	F	21	3,25	0,92	-2,78	0,01**
		M	23	3,97	0,79		
	Satisfação - Família	F	21	3,79	1,08	-1,88	0,07
		M	23	4,29	0,56		
	Satisfação - Lazer	F	21	4,30	0,70	0,59	0,56
		M	23	4,19	0,57		
	Satisfação - Total	F	21	3,78	0,55	-2,20	0,03*
		M	23	4,13	0,52		
	Participação – Est.	F	24	2,59	0,76	-0,03	0,98
		M	16	2,59	0,62		
> 37,75 anos	Participação – Tra.	F	24	2,96	0,45	-1,14	0,26
		M	16	3,14	0,51		
	Participação – S. C.	F	24	1,53	0,57	-1,11	0,27
		M	16	1,73	0,52		
> 37,75 anos	Participação – Casa	F	24	2,33	0,55	-1,99	0,05*
		M	16	2,33	0,55		

Participação – T.L.	M	16	2,66	0,45	-0,14	0,89
	F	24	2,31	0,64		
Adesão - Estudo	M	16	2,34	0,70	0,05	0,96
	F	24	3,10	0,62		
Adesão - Trabalho	M	16	3,09	0,41	-0,35	0,73
	F	24	3,31	0,38		
Adesão – S. C.	M	16	3,37	0,56	0,54	0,59
	F	24	2,56	0,53		
Adesão – Casa	M	16	2,46	0,66	-2,05	0,05*
	F	24	2,68	0,68		
Adesão – T.L.	M	16	3,13	0,67	-0,97	0,34
	F	24	2,65	0,70		
Satisfação - Trabalho	M	16	2,86	0,55	0,28	0,78
	F	24	3,70	0,68		
Satisfação - Família	M	16	3,63	0,95	0,33	0,74
	F	24	4,69	0,46		
Satisfação - Lazer	M	16	4,65	0,45	0,00	1,00
	F	24	4,22	0,75		
Satisfação - Total	M	16	4,22	0,53	0,25	0,80
	F	24	4,16	0,50		
	M	16	4,12	0,48		

* $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$

Esta análise revelou que no grupo mais jovem o sexo diferencia significativamente as respostas médias nas subescalas “Participação – Tempos Livres”, “Satisfação – Trabalho” e “Satisfação Total”, sendo sempre os homens que apresentam respostas médias mais elevadas do que as mulheres. No grupo dos mais velhos, o sexo diferencia as respostas médias nas subescalas “Participação - Casa” e “Adesão – Casa”, sendo, em ambos os casos, os valores mais elevados no sexo masculino. As diferenças encontradas, em ambos os grupos, são significativas a 0,05, com exceção da subescala “Satisfação – Trabalho”, cuja diferença se revelou significativa a 0,01.

Assim, tendo em conta os dois tipos de análise efetuados, os resultados encontrados permitem confirmar parcialmente a H3 (*Existem diferenças entre homens e mulheres na saliência de papéis*) e a H4 (*Existem diferenças entre homens e mulheres na satisfação com os papéis de vida*).

V. DISCUSSÃO

Embora vários estudos tenham vindo a ser realizados no âmbito da temática dos papéis de vida (Aryee et al, 1999; Perrone & Civileto, 2004; Bhowon, 2013), esta tem incidido sobretudo nos papéis trabalho e família, assim como no conflito trabalho-família, não se relacionando com a satisfação com os papéis de vida em geral. Deste modo, considerou-se pertinente o estudo da relação entre a saliência dos papéis Estudo, Trabalho, Serviços à Comunidade, Casa e Tempos Livres e a satisfação com os papéis de vida (Trabalho, Família e Lazer), assim como a análise das diferenças entre sexos, com uma amostra de adultos trabalhadores.

Os resultados obtidos com a amostra em estudo sugerem que os indivíduos se encontram mais satisfeitos com o seu papel familiar, seguido do papel de lazer e, por último, com o papel de trabalhador. O facto de os participantes se considerarem menos satisfeitos com o papel trabalho do que com os outros papéis de vida pode derivar do clima de instabilidade do atual mercado de trabalho, em que os empregos nem sempre correspondem às expectativas dos indivíduos, mas também pode ser um indicador de que cada vez mais se dá importância a outras atividades desempenhadas em outros contextos que não apenas o profissional.

Por outro lado, os resultados indicam que o papel Trabalho é o que assume uma maior importância para os indivíduos, tanto a nível comportamental como afetivo, comparativamente com os restantes papéis estudados. Estes resultados reforçam a ideia de que o papel de trabalhador continua a assumir uma importância central na vida dos indivíduos. De salientar também o resultado obtido na componente afetiva (Adesão) do papel Tempos Livres, que corrobora a ideia de que, para além do trabalho, os indivíduos atribuem uma grande importância às atividades que desempenham fora do contexto profissional. Pelo contrário, o papel Serviços à Comunidade foi o que revelou níveis mais baixos de participação e de adesão comparativamente com os restantes papéis, sugerindo que os indivíduos atribuem pouca importância a esta atividade, o que está de acordo com os resultados encontrados em estudos anteriores (Agostinho, 2013; Reis, 2014). Este resultado poderá traduzir o facto de os indivíduos despenderem muito tempo com a sua atividade profissional, assim como terem de a conjugar com outras atividades que se revelaram mais importantes e lhes dão mais satisfação, como é o caso das atividades familiares. Por outro lado, atualmente, as atividades de Serviços à

Comunidade também podem ser contempladas como sendo atividades de lazer, o que leva a que estas não se destaquem com o mesmo grau de importância comparativamente com as restantes, contribuindo para que as atividades avaliadas como Serviços à Comunidade sejam preteridas relativamente às outras por amostras de adultos trabalhadores.

A análise da relação entre as subescalas do Inventário sobre a Saliência das Actividades e da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida revelou que a saliência de um papel está relacionada com a satisfação com esse mesmo papel, sendo esta relação mais evidente no papel de trabalhador do que nos restantes. Esta mesma análise não revelou, no entanto, a existência de uma relação entre a saliência de um papel e a satisfação com outros papéis de vida, o que se pode dever, entre outros aspetos, às características da amostra, tais como a sua dimensão e heterogeneidade. Contudo, considerando a importância da satisfação dos trabalhadores para a produtividade das organizações, os resultados relativos à satisfação com os papéis de vida parecem justificar a importância de se desenvolverem investigações no âmbito da temática em estudo.

Assim, tal como importa perceber a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com os papéis de vida, também parece ser relevante compreender que fatores podem influenciar as duas variáveis. No presente estudo foi analisada a influência do sexo tanto na saliência, como na satisfação com os papéis de vida. Os resultados não revelaram diferenças muito significativas quando comparando o total de homens e de mulheres, ou seja, ambos os sexos aparentam dar a mesma importância aos diferentes papéis que desempenham, bem como estarem igualmente satisfeitos com os mesmos. Estes resultados parecem contradizer a visão geral dos papéis de Homem e de Mulher, em que ao Homem está mais associado o papel Trabalho e à Mulher o papel Casa, e indicar um padrão de mudança na ligação comportamental e emocional dos homens e das mulheres relativamente aos papéis que desempenham. Como já referido anteriormente, as mulheres são cada vez mais forçadas a lidar com exigências relacionadas com o trabalho e os homens estão cada vez mais envolvidos no meio familiar (Duxbury & Higgins, 1991), o que pode ter alterado a relação típica entre o trabalho e a família para os trabalhadores. Este padrão de mudança foi, também, encontrado no estudo de Anjos (2013), onde as mulheres se revelaram mais comprometidas e participativas nas actividades relacionadas com o trabalho do que os

homens. Estes resultados revelam-se não só interessantes, como também tendem a justificar o desenvolvimento de investigações com amostras mais representativas de ambos os sexos e, conseqüentemente, no que se reporta ao tempo e energia despendidos por ambos no desempenho dos diferentes papéis de vida.

Apesar da tendência para os resultados não se diferenciarem, quando da comparação geral entre homens e mulheres, parece existir uma interação entre as variáveis sexo e idade, verificando-se diferenças ao nível das subescalas do Inventário sobre a Saliência das Actividades e da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida. A análise efetuada revelou que nos trabalhadores mais jovens o sexo tem influência na participação em atividades de tempos livres, na satisfação com o trabalho e na satisfação em geral, sendo que as mulheres mais jovens têm uma maior participação em atividades de tempos livres e os homens tendem a estar mais satisfeitos profissionalmente e no geral. Estes resultados não se verificam no grupo de indivíduos mais velhos contemplado na análise comparativa, que, por sua vez, apresenta uma influência do sexo na participação no papel Casa e na adesão ao mesmo. Contrariamente ao que seria de esperar, foram os homens que apresentaram valores médios mais elevados em ambas as subescalas. Estes resultados podem estar relacionados com o facto de os homens terem a percepção de preencherem as suas obrigações familiares providenciando à sua família aquilo que ela necessita, sem terem que desempenhar muitas mais atividades familiares, enquanto que as mulheres, ainda que trabalhem, continuam a ter que cumprir com obrigações familiares.

Neste sentido, seria interessante em futuras investigações, analisar com mais detalhe estas diferenças relacionadas com o sexo e com a idade. Por exemplo, realizar estudos longitudinais que permitam analisar se as diferenças entre sexos se devem a fatores relacionados com mudanças sociais ou se, por outro lado, estão mais relacionados com os diferentes estádios de vida em que os indivíduos se encontram.

Na presente investigação podem ser apontadas como potenciais limitações o facto de a amostra ser heterogénea e constituída apenas por oitenta e quatro indivíduos, não podendo os resultados ser generalizados a um contexto específico. Assim, em futuras investigações, é de toda a conveniência estudar-se a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com os papéis de vida numa amostra que envolva um maior número de indivíduos, e em diferentes contextos organizacionais.

Com o presente estudo procurou-se explorar o grau de satisfação dos indivíduos com os diferentes papéis que desempenham, tentando contribuir para uma abordagem da saliência dos papéis que enfatiza não só a compreensão da forma como os indivíduos interpretam e representam as tarefas que desempenham através dos diferentes papéis, mas também a satisfação que obtêm com o desempenho desses mesmos papéis. Ao mesmo tempo, procurou-se ainda contribuir com a análise das diferenças entre sexos. Numa época em que cada vez mais se luta pela igualdade de direitos entre homens e mulheres, nomeadamente em contexto organizacional, torna-se cada vez mais essencial perceber como é que ambos os sexos encaram os diferentes papéis que desempenham. É, assim, também importante perceber se os deveres que lhes são atribuídos devem ser os mesmos ou se existe a necessidade de serem adaptados a indivíduos do sexo feminino e a indivíduos do sexo masculino, de forma a que estes possam cumprir com as expectativas que têm relativamente ao desempenho dos diferentes papéis.

Nesta sequência, deve haver um esforço por parte das organizações para tentar compreender as particularidades dos seus colaboradores, atribuindo importância não apenas à sua satisfação no contexto de trabalho, mas também no contexto familiar e de lazer, facilitando a articulação que os mesmos têm que fazer entre os vários papéis que desempenham, e que contribuem para a definição do estilo de vida. Sugere-se, assim, a criação e implementação de práticas e políticas que providenciem aos colaboradores o apoio necessário para a gestão do desempenho nos múltiplos papéis de vida, de modo a que estes esforços não só potenciem o aumento do bem-estar dos colaboradores, mas também contribuam para a valorização, eficácia e capacidade de produção das organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afonso, M. J. (1987). *Estudo da Maturidade Vocacional e da Saliência das Actividades em Estudantes do Ensino Secundário*. Trabalho de síntese apresentado nas provas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica. Lisboa, Portugal: F.P.C.E.U.L (policopiado)
- Agostinho, J. M. N. (2013). *Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: estudo com uma amostra de trabalhadores de uma instituição do ensino superior*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Anjos, M. B. (2013). *Saliência dos papéis e conflito trabalho-não trabalho: impacto na satisfação com os papéis de vida*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Ayree, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong-Kong. *Journal of Vocational behavior*, 54, 259-278.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review agenda for future research.. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Bagger, J., Li, J., & Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human Relations*, 61, 187-211.
- Bhowon, U. (2013). Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), 78-90.
- Carlson, D. S., & Grywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. In K. Korabik, D. S. Leroe & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp. 57-73). London: Academic Press.

- Chan, H. C., Jiang, D., & Gung, H. H. (2015). Role conflict and satisfaction in the work family context: Age differences in the moderating effect of commitment. *PsyCh Journal*, 4, 20 – 27.
- Clark, M. A., Rudolph, C. W., Zhdanova, L., Michel, J. S., & Baltes, B. B. (2015). Organizational Support Factors and Work-Family Outcomes: Exploring Gender Differences. *Journal of Family Issues*, 1(26).
- Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras: Prelúdio e fugas (ou a Psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa da Psicologia*, 39, 41-64.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 60-74
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A., Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.
- Ferreira-Marques, J., & Miranda, M. J. (1995). Developing the Work Importance Study. Em D. E. Super & B. Sverko (Eds.). *Life roles, Values and Careers: International findings of the work importance study* (pp. 62-74). California: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greer, T. W., & Egan, T. M. (2012). Inspecting the Hierarchy of Life Roles: A Systematic Review of Roles Salience. *Human Resource Development Review*, 11 (4), 463-499.
- Guttek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 71-92.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13. 389-411.

- Lima, M. R. (1998). *Orientação e desenvolvimento da carreira em estudantes universitários. Estudo das atitudes de planeamento e exploração identidade vocacional, saliência dos papéis e factores de carreira*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia
- Lima, M. R. (2001). A saliência dos papéis em orientação e desenvolvimento de carreira. *Psycologica*, 26, 151-160.
- Lima, M. R., & Janeiro, I. (2011). *Validation of the Satisfaction with Life Roles Scale*. Comunicação apresentada no 12th *European Congress of Psychology*. Istanbul: Turquia.
- Lima, M. R., & Janeiro, I. (2012). *Escala de Satisfação com os Papéis de Vida: Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico*. Comunicação apresentada no *VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional*. Lisboa: Portugal.
- Lima, M. R., Cruz, R. B., & Rafael, M. (2014). La relevancia de los roles vitals para el bienestar de los individuos. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogia*, 25(3), 8-19.
- Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS statistics* (5^a ed.). Lisboa: Pero Pinheiro.
- Nunnally, J. C. (1978) *Psychometric theory* (2^a ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3^a ed.). New York: McGraw-Hill.
- Perrone, K. M., & Civiletto, C. L. (2004). The impact of life role salience on life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 41(3), 105-116.
- Reis, A. A. (2014). *Saliência de papéis e satisfação com os papéis de vida: diferenças intergeracionais*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

- Silva, M. (2015). *O suporte social percebido e a satisfação com os papéis de vida numa amostra de adultos trabalhadores*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Super, D.E. (1976). *Career education and the meanings of work*. Washington: U.S. Government Printing Office.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16. 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2^a ed.) (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass
- Super, D. E. (1995). Models of Career Development, In J. H. Ferreira Marques & M. Rafael (Eds.), *Career Guidance Services for the 90's Proceedings* (pp. 47-66).
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3^a ed.) (pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sverko, B., & Super, D. E. (1995). The findings of the work importance study. Em D.E. Super & Sverko (Eds.), *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp.349-358). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sverko, B., & Vizek-Vidovic, V. (1995). Studies of the meaning of work: approaches, models, and some of the findings. Em D.E. Super & Sverko (Eds.), *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp.349-358). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wolfram, H. J., & Gratton, L. (2014). Spillover between work and home, role importance and life satisfaction. *British Journal of Management*, 25, 77-90.